

## Index égalité professionnelle 2023 - Objectifs de progression

Conformément aux dispositions légales, lorsque la note obtenue à l'index de l'égalité professionnelle est inférieure à 85, l'employeur doit fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Pour l'année 2023, 3 filiales ont obtenu une note inférieure à 85.

Ci-dessous donc les objectifs de progression qui ont été fixés pour chacune des filiales concernées.

### ➤ STEF LOGISTIQUE SAS

Indicateurs	Note 2023	Objectif de progression	Objectif Note 2024
<b>Ecart de rémunération</b>	34/40	+3	37/40
<b>Ecart de taux d'augmentations et de promotions</b>	35/35	=	35/35
<b>Retour de congé maternité</b>	15/15	=	15/15
<b>10 plus hautes rémunération</b>	0/10	=	0/10
<b>Note Globale</b>	<b>84/100</b>	<b>+3</b>	<b>87/100</b>

### ➤ STEF TRANSPORT ALPES

Indicateurs	Note 2023	Objectif de progression	Objectif Note 2024
<b>Ecart de rémunération</b>	36/40	+1	37/40 en 2024
<b>Ecart de taux d'augmentations (hors promotions)</b>	5/20	+5 - Réduire l'écart pondéré de 50% soit arriver à 3.13%	10/20
<b>Ecart de promotions</b>	15/15	=	15/15
<b>Retour de congé maternité</b>	NC		
<b>10 plus hautes rémunération</b>	10/10	=	10/10
<b>Note Globale</b>	<b>78/100</b>	<b>+6</b>	<b>85/100 (note pondéré)</b>

➤ STEF INTERNATIONAL

Indicateurs	Note 2023	Objectif de progression	Objectif Note
<b>Ecart de rémunération</b>	29/40	+6  - Recrutement de femmes sur le statut ouvrier et recrutement d'hommes sur le statut employé - S'assurer de recevoir en entretien les profils sans distinction de sexe et s'assurer lors des embauches d'une égalité des rémunérations à travail égal = salaire égal	35/40
<b>Ecart de taux d'augmentations et de promotions</b>	35/35	Maintien de la note : - Rééquilibrer les augmentations par sexe notamment pour les hommes : - S'assurer lors de campagnes AI/GRAT de fin d'année qu'autant d'hommes et de femmes par statut ont bénéficié d'augmentation et vérifier la cohérence dans les montants attribués - Réaliser un bilan en cours de campagne pour s'assurer que cet équilibre est respecté	35/35
<b>Retour de congé maternité</b>	15/15	Maintien de la note : - Continuer d'augmenter les salariées en retour de congé maternité - S'assurer qu'au retour de congé maternité, elle bénéficie de la moyenne des augmentations qui ont été attribuées	15/15
<b>10 plus hautes rémunération</b>	5/10	=	5/10
<b>Note Globale</b>	<b>84/100</b>	<b>+6</b>	<b>90/100</b>